CGPME

RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

MODE D'EMPLOI

HISTOIRES D'ENTREPRISES

➢ RECUPERATION D'ENERGIE ET AMENAGEMENT ENVIRONNEMENTAL DES LOCAUX

Le dirigeant d'un supermarché «de campagne» employant 40 salariés avec une surface de vente de 1250 m², a aménagé ses locaux pour permettre :

- une meilleure intégration dans l'environnement (respect des espaces verts, éclairage naturel favorisé) qui contribue également à améliorer les conditions de travail des salariés.

- une gestion fine des dépenses d'énergie (récupération de la chaleur produite par le froid pour chauffer les locaux, gestion du taux d'humidité, insonorisation des machines, recyclage de l'eau en fonction de son utilisation), permettant une réduction d'un tiers des dépenses d'électricité.

La démarche a fait école au Québec : une chaîne de supermarchés a adopté le système de récupération d'énergie et l'aménagement du magasin en amont de sa construction.

➢ PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET SECURITE AU TRAVAIL

Au-delà des obligations légales, une entreprise de construction métallique a mis en place une stratégie de prévention qui a permis une nette décroissance du nombre des accidents.

Mises bout à bout, les nombreuses petites actions initiées ont permis d'aboutir à un résultat tangible :

- sensibilisation des salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie (réunions, diffusion et affichage d'articles de presse…),
- formation (secourisme notamment),
- fiche individuelle rédigée suit au document unique (description des risques liés à chaque poste de travail et des moyens pour y pallier),
- meilleure organisation de la production avec anticipation des différentes phases de production permettant une baisse du rythme de travail et donnant plus de temps pour penser aux mesures de sécurité.

➢ MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Une entreprise du secteur de la métallurgie s'est trouvée confrontée à trois cas de salariés en accident du travail, suite à des consignes de sécurité non suivies et au développement d'une maladie non professionnelle.

Les postes de travail ont été adaptés après un travail de réflexion, d'études et d'adaptation conduits avec l'AGEFIPH.

L'entreprise a pu conserver ses qualifications en interne. Le bilan a donc été positif tant au plan social puisque les trois salariés ont pu être reclassés, qu'au plan économique puisque tous sont restés productifs à 100 %.

Les réflexions conduits ont permis d'anticiper la nécessaire adaptation de l'ensemble des postes dans le cadre de la modernisation de la totalité de l'outil de production, pour faire face à la concurrence asiatique, ainsi que le travail de transfert de savoir-faire à réaliser au vu de la pyramide des âges dans cette PME de 31 personnes

➢ PLAN EPARGNE INTERENTREPRISES

Un fabricant de produits allume-feu et produits d'entretien domestiques employant 12 personnes, est confronté aux exigences de la grande distribution en termes de traçabilité et d'innovation.

La réussite de son entreprise dépend largement de la disponibilité de ses salariés pour ses clients.

Afin de créer un véritable esprit d'équipe au sein de l'entreprise et de motiver ses salariés, le dirigeant a choisi d'augmenter la rémunération modeste de son personnel, en fonction des capacités financières de la société.

Outre l'octroi d'un 13ème mois, il a réfléchi à la possibilité de les intéresser aux résultats financiers en mettant en pratique la loi sur l'intéressement.

Les salariés sont ainsi devenus très moteurs au sein de l'entreprise avec, pour conséquence, un excellent dialogue établi avec les représentants de la grande distribution.